



TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Koulutussuunnitelma 2024

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

Sivistyslautakunta 30.1.2024

Hyvinvointilautakunta 13.2.2024



Sisällys

A.	Yleinen osa	3
1.	Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö	3
2.	Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa ohjaavat normit	4
3.	Palvelualueen koulutussuunnitelmaa ohjaava resurssi ja sen jakaminen	4
4.	Palvelualueen koulutussuunnitelman koordinointi	4
5.	Koulutuksiin hakeutuminen	5
6.	Henkilöstön koulutussuunnitelman toteutumisen arviointi	5
B.	Toteuttamissuunnitelma vuonna 2024	5
1.	Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset	5
a)	Toimintaympäristön muutokset 2024	5
1.	Opetuspalvelut	6
a)	Toimintaympäristön muutokset 2024	6
b)	Painopistealueet	6
2.	Varhaiskasvatus	6
a)	Toimintaympäristön muutokset 2024	7
b)	Painopistealueet	7
3.	Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi	7
a)	Toimintaympäristön muutokset 2024	8
b)	Painopistealueet	8



A. Yleinen osa

Työyhteisön koulutus- ja kehittämistoiminta on keskeinen ammattitaidon ylläpitämisen ja henkilöstön ammatillisen kehittämisen sekä työkyvyn ylläpitämisen väline. Systemaattisella ja suunnitelmallisella täydennyskoulutuksella lisätään henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä työssä sekä koulutuksen kohdennettavuutta tarpeita vastaavaksi.

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutussuunnitelma perustuu Mäntsälän kunnan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan ja 1.1.2022 uudistuneeseen Yhteistoimintalakiin. Suunnitelmaan kirjataan päämäärät ja toimenpiteet, joilla henkilöstön osaamista kehitetään ja ylläpidetään. Suunnitelmassa esitetään myös keinoja, joilla hiljaista tietoa siirretään tai miten lisätä henkilöstön vuorovaikutusta, jotta tieto kulkisi sujuvammin.

Palvelualueen koulutussuunnitelman tavoitteena on osana kunnan työyhteisön kehittämissuunnitelmaa vähentää päällekkäistä koulutustarjontaa, tehostaa määrärahojen käyttöä ja lisätä koulutuksen laadukkuutta ja vaikuttavuutta.

1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö

Suunnitelman kohderyhmään kuuluu Mäntsälän kunnan sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö, joka on tarkemmin eritelty seuraavassa.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstö:

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteiset -tulosalueen henkilöstö koostuu palvelualuejohtajasta, hallintoasiantuntijoista ja toimialasihteeristä. Henkilöstömäärä on 4.

Opetuspalvelut-tulosalue:

Opetuspalveluiden henkilöstö henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen johtoa, asiantuntijoita, oppilasasiansihteeriä ja hankkeiden koordinaattoreita. Opetuspalveluiden henkilöstöön sisältyy lisäksi opetushenkilöstö, koulunkäynnin- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat sekä koulusihteerit. Henkilöstön määrä on noin 400 henkilöä.

Varhaiskasvatuksen tulosalue:

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen päällikköä, asiantuntijoita, toimistohenkilöstöä, varhaiskasvatuksen erityisopettajia, perhepäivähoitajia sekä päiväkotien johtajia ja henkilöstöä. Henkilöstön määrä noin 200.

Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointipalvelut-tulosalue:

Hyvinvointipalvelualueen henkilöstöllä tarkoitetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen ja elinikäisen oppimisen palveluiden henkilöstöä. Hyvinvointityön edistämisen palveluissa on hyvinvointi- ja



Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

yhteisökoordinaattori, senioriohjaaja ja hyvinvointipäällikkö. Liikuntapalveluissa on 4 ja nuorisopalveluissa on 8 työntekijää. Elinikäisen oppimisen palveluissa työskentelee kirjaston ja kansalaisopiston henkilöstö. Kirjaston vakituisen henkilöstön määrä on 12 henkilöä ja kansalaisopiston vakituisen henkilöstön määrä on 6 henkilöä. Tulosalueen henkilöstömäärä yhteensä 33 henkilöä.

2. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa ohjaavat normit

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnittelua ohjaa:

- lait, asetukset, säännöt
- Mäntsälän kunnan strategia
- talousarvio- ja suunnitelmat
- Mäntsälän kunnan työyhteisön kehittämissuunnitelma
- opetuksen, varhaiskasvatuksen ja kansalaisopiston henkilöstön koulutusta säätelevät lait, asetukset, normit ja säännöt
- KVTES, OVTES

Työntekijöiden koulutustarpeet nousevat sekä yksilökohtaisista että yhteisöllisistä osaamisen edistämistarpeista. Koulutustarpeiden määrittelyssä huomioidaan palvelualueen ja tulosalueen yhteinen kehittäminen ja mahdolliset yhteiset tavoitteet. Myös hyvinvointisuunnitelman ja kunnan strategian sekä mahdollisten hankkeiden myötä voi nousta osaamistarpeita, joihin täydennyskoulutusta on hankittava.

Palvelualueen koulutussuunnitelmaa ohjaavat lisäksi henkilöstön koulutukseen varatut resurssit, koulutustarpeen arviointi ja koordinointi sekä koko kunnan ja palvelu- ja tulosalueiden yhteiset, yksikkökohtaiset ja yksilölliset tarpeet.

3. Palvelualueen koulutussuunnitelmaa ohjaava resurssi ja sen jakaminen

Euromääräinen resurssi myönnetään talousarvion yhteydessä tulosalueille. Tulosalueen päällikkö valmistelee resurssin jaon käyttösuunnitelmaan huomioiden sekä tulosalueen että yksiköiden tarpeet. Käyttötalouden euromääräistä resurssia tuetaan mahdollisuuksien mukaan hankkeisiin sisältyvillä resursseilla.

Henkilöstön osaamisresurssia koulutuksen tuottamiseen vahvistetaan koulutuksellisilla ja rakenteellisilla toimenpiteillä. Yhteistyömahdollisuudet lähialueen kuntien kanssa huomioidaan toimintaa kehitettäessä. Koulutuksen tavoitteena on edistää henkilöstön osaamista ja kyvykkyyttä vastata muuttuviin opetuksen ja kasvatuksen vaatimuksiin ja asiakaspalvelutarpeisiin. Osaamisen jakamista ja oppivan yhteisön oppimista edistävää toimintakulttuuria vahvistetaan yksiköissä ja tulosalueella. Vastuutahona toimii tulosalueen päällikkö ja yksikön esihenkilö.

Koulutussuunnitelman avulla kehitetään henkilöstön osaamista ja toimintaa kuntastrategian kärkien mukaisesti (turvallisuus, yhteisöllisyys ja vastuullisuus).

4. Palvelualueen koulutussuunnitelman koordinointi

Koulutus- ja kehittämissuunnittelun koordinoinnista vastaavat:

- hallintoasiantuntija ja
- tulosalueen päällikkö.



Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

Palvelualueella tunnistettujen osaamistarpeiden mukainen palvelualueen yhteinen työyhteisön kehittämissuunnittelu koordinoidaan palvelualueella ja toteutetaan yhteistyössä eri tulosalueiden kanssa järjestettävänä yhteisinä koulutuksina (esim. esihenkilökoulutukset).

Tulosalueen päällikkö ohjaa ja valvoo kokonaisuutta tulosalueellaan.

5. Koulutukseen hakeutuminen

Koulutukseen hakeutumista ohjaa kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa tunnistettu työntekijäkohtainen koulutustarve sekä koko kunnan tasolla tunnistettu henkilöstön osaamistarpeen mukainen koulutustarve (esim. uudet ohjelmistot tai tehtävien uudelleen järjestelyyn liittyvät tarpeet).

Työntekijä tekee sekä sisäisestä että ulkoisesta koulutuksesta koulutushakemuksen sähköiseen HR-järjestelmään lähiesihenkilölle, joka hyväksyy koulutuksen. Koulutushakemus tulee tehdä riittävän ajoissa, viimeistään kaksi viikkoa ennen koulutusta.

6. Henkilöstön koulutussuunnitelman toteutumisen arviointi

Koulutussuunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisesti osana käytössä olevia kokousrakenteita. Toteutuksesta raportoidaan vuosittain marras-joulukuussa ja koulutustiedot kerätään tammikuussa koulutusvakuutusrahaston hakemusta varten.

B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2024

1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstön osaaminen vaatii julkishallinnon ja hyvän hallinnon perusteiden, julkisuus- ja salassapitosäädösten, työlainsäädännön, työ- ja virkaehtosopimusten ajantasaista hallintaa sekä taloushallinnon perusteiden osaamista.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstön kehittämiseen on varattu 2 300 euroa vuodelle 2024.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalue vastaa tulosalueiden koulutussuunnitelmista nousevien yhteisten koulutustarpeiden koordinoinnista ja tarvittaessa huolehtii palvelualueen yhteisten koulutusten järjestämisestä. Tällaisia koulutuksia ovat mm. vuonna 2024 jatkuva esihenkilöiden HY+ koulutus sekä hyvään hallintoon, salassapitoon, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät sivistystointa koskevat koulutukset.

Tulosalue seuraa työyhteisön kehittämissuunnitelman toteutumista ja tekee palvelualueen koulutus- ja kehittämissuunnitelman arvioinnin tulosalueiden kanssa.



Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

a) Toimintaympäristön muutokset 2024

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueelle saatiin talousarvion 2024 yhteydessä hallinnon suunnittelijan asiantuntijatehtävä. Valitun henkilön osaaminen ja mahdollinen täydennyskoulutuksen tarve vaikuttaa tulosalueen koulutussuunnitelmaan ja sen painopistealueisiin.

Vaihtuneet tai vuoden aikana vaihtuvat talous- ja henkilöstöhallinnon ohjelmistot vaativat ao. henkilöstön koulutusta keskitetysti kunnan toteuttamana.

b) Painopistealueet

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstöressurssin lisäys ja sitä kautta tehtävänkuvien muutokset ja painopisteet vaikuttavat tulosalueen henkilöstön koulutuksen painopistealueisiin. Koulutustarvetta arvioidaan kevään aikana.

1. Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden koulutusmääräraha vuonna 2024 on 17 144 euroa. Koulutus- ja kehittämisresurssi jakautuu sekä opetusta ja kasvatusta että hyvinvointia ja turvallisuutta edistäviin koulutuksiin. Täydennyskoulutustarjontaa täydentää käytössä olevien hankkeiden koulutussisällöt. Opetuspalveluiden asiantuntijat tuottavat opettajille valtakunnallisten opetussuunnitelmamuutosten edellyttämää osaamista edistävää koulutusta.

a) Toimintaympäristön muutokset 2024

Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opetussuunnitelmamuutoksista aiheutuva täydennyskoulutustarve sekä kouluterveyskyselystä, KiVa-kyselystä ja tiedonkeruista tunnistetut lasten ja nuorten hyvinvoinnin sekä turvallisuuden edistämisen tarpeet. Opetussuunnitelmia koskevien muutosten mukaiset koulutustarpeet sekä lakimuutosten aikaansaamat koulutukselliset muutostarpeet. Oppimisen tukea koskevat muutokset ovat valtakunnallisessa lakivalmistelussa, jonka pohjalta pyrimme etupainotteisesti varautumaan tuleviin osaamistarpeisiin. Aiempina vuosina toteutetut erityisopettajien kelpoisuutta edistävät koulutukset ovat osa tätä kokonaisuutta.

b) Painopistealueet

Vuoden 2024 aikana täydennyskoulutuksen sisällöt painottuvat seuraaviin sisältöihin: Mapa (Management of Actual or Potential Aggression), koulukohtaiset alkusammutus- ja ensiapukoulutukset (5 % henkilöstöstä), koulupoissaolojen ennalta ehkäisy, systeeminen hyvinvointityö (rehtorien johdolla omilla kouluillaan lv. 2023–2025), tunne- ja vuorovaikutustaidot ja digitalisaation edistäminen kouluissa (henkilöstökoulutusta). Opetussuunnitelmien mukaiset teemat: arviointi, kielitietoinen opetus sekä OPH:n ja OKM:n työpajat (kohde: johto). Opetuspalveluiden johto ja rehtorit osallistuvat lisäksi HY+ johtamiskoulutukseen sekä erikseen järjestettäviin OVTES koulutuksiin.

Koulukohtaiset, osaamisen kehittämisen painopisteet on kirjattu koulukohtaiseen lukuvuosisuunnitelmaan. Koulukohtaiset painopisteet nousevat sekä yksilökohtaisista että yhteisöllisistä osaamisen edistämistarpeista. Koulukohtaiset painopistealueet sisältyvät ja/tai täydentävät tulosalueen valittuja painopistealueita. Käytettävissä olevat hankkeet ja niiden sisällöt tukevat tavoitteiden saavuttamista edellyttävää koulutusta.



2. Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuspalveluiden koulutus- ja kehittämismääräraha vuonna 2024 on 23 300 €. Koulutukset jakautuvat strategian mukaisesti, pedagogiikkaa ja vasun sisältöä kouluttaviin sekä turvallisuuteen, kuten ensiapu. Opetushallitus järjestää maksuttomia koulutuksia varhaiskasvatuslain muutoksiin ja varhaiskasvatussuunnitelman jalkauttamiseen kunnissa. Kuntaliiton järjestämät koulutukset varhaiskasvatuslain muutoksiaan ja tulevaisuuden näkymiin sekä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuihin. Kuntatyönantaja järjestää koulutusta KVTES ja OVTES tulkintoihin. Varhaiskasvatuksen asiakastietojärjestelmän muutokseen liittyvät koulutukset ovat välttämättömiä uuden ohjelman haltuun ottamiseksi. Pedagogista koulutusta järjestetään eri toimijoiden avulla strategian mukaisesti. Tarvittavat työnohjaukset varhaiskasvatuksessa järjestetään pääsääntöisesti työnohjauksen määrärahoista. Ensiapu koulutukset jatkuvat ja henkilöstön lakisäätieset lääkehoitokoulutukset alkavat.

a) Toimintaympäristön muutokset 2024

Valmistautuminen varhaiskasvatuksen sosionomien tuomaan muutokseen varhaiskasvatuksen tiimityössä. Johtajuusrakenteen muutos apulaisjohtajien aloittaessa elokuussa sekä asiakastietojärjestelmän vaihtuminen syksyllä. Lapsiystävällisen kuntamallin työstäminen.

b) Painopistealueet

Vuoden 2024 aikana täydennyskoulutuksen painopisteenä ovat lasten osallisuus, liikkuminen, digitaidot, kestävä kehitys, oppimisympäristö. Turvallisuuteen liittyvät ensiapu ja lääkehoitokoulutukset. Varhaiskasvatuksen arviointijärjestelmän Valssin käyttöönotto.

3. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

Vapaa-aika- ja hyvinvointipalveluissa henkilöstön koulutus- ja kehittämistoimintaan on varattu 5 300 €. Koulutuksissa huomioidaan nuoriso- ja liikuntalain edellyttämät koulutukset, EA- koulutukset, tietotekniikan edellyttämät sekä korona exitiä tukevat koulutukset. Hankkeet lisääntyvät palvelualueella, ja niihin liittyvät koulutukset ovat keskeisiä hankkeiden kokonaisuuksien hallinnan kannalta.

Kansalaisopisto on varannut 1 500 € koulutuksiin. Kansalaisopiston henkilöstö osallistuu Kansalaisopistojen Liitto ry:n järjestämiin ajankohtaisiin koulutuspäiviin ja pidempikestoisiin koulutuksiin, jotka ovat ilmaisia osallistujille. OPH:n laatu- ja kehittämishankkeiden kautta kansalaisopisto kouluttautuu yhdessä muiden yhteistyöopistojen kanssa eri teemoihin. Keski-Uudenmaan kansalaisopistojen kanssa Me polutamme- hanke jatkuu kesäkuuhun 2024 asti. Hankkeessa perehdymme osaamisperusteisten opintopolkujen laadintaan. Esteet nurin- hanke keskittyy yhteistyöopistojen kanssa saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen. EArt-hankkeessa kehitämme taiteen perusopetuksen pedagogiikkaa yhteistyössä hankkeessa olevien kansalaisopistojen kanssa. Lisäksi opistosihteerit osallistuvat maksullisiin HelleWi-koulutuksiin, kun ilmoittautumisjärjestelmään tulee uudistuksia. Lisäksi markkinointiin liittyviin koulutuksiin on aika ajoin tarvetta.

Kirjasto on varannut maksullisiin koulutuksiin 2700 €. Kirjastoalalla maksutonta täydennyskoulutusta valtakunnallisesti tarjoavat pääasiassa alueelliset kehittämiskirjastot (8 kpl) sekä Aluehallintovirastot, jotka suunnittelevat vuosittaiset koulutustarjonnat kirjastokentältä tulevien koulutustoiveiden ja -tarpeiden, lakimuutosten, valtakunnallisten kampanjoiden (esim. kirjastot demokratian edistäjinä, digituki, kuntien yhteinen e-kirjasto jne) ja toimintaympäristön muutosten pohjalta. Myös mm. Yleisten



Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

kirjastojen neuvosto, Kansalliskirjasto, Sitra ja kirjastokimpat itse saattavat suunnitella ja toteuttaa koulutuksia. Monien koulutusten tallenteita voi katsoa myöhemmin Kirjastokaista-palvelun koulutuskanavan kautta ja laajempia verkossa suoritettavia opintokokonaisuuksia on koottu Liboppi-alustalle.

a) Toimintaympäristön muutokset 2024

Vapaa- aikapalveluissa toteutetaan töiden ja resurssien uudelleen harkinta suhteessa etsivänuorisotyö/ohjaamo/perusnuorisotyö. Ennaltaehkäisevään nuorisotyöhön resurssien lisääminen töiden uudelleen järjestelyjen kautta. Nuorisopalvelujen ja koulunuorisotyön tehtävien selkiyttäminen ja vastuunjako.

b) Painopistealueet

Liikunta- ja nuorisopalveluissa lisä- ja täydennyskoulutukset painottuvat vuoden 2024 aikana ohjelmien vaihdosten myötä tietotekniikan taitojen kohentamiseen, kotisivujen päivitykseen ja tiimityöskentelyyn.

Liite: Henkilöstön koulutukset vuonna 2024 / Sivistys- ja hyvinvointipalvelut (päivittyvä)